

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada saat ini, perkembangan perekonomian di dunia yang semakin pesat dapat dirasakan oleh semua individu maupun perusahaan. Dikarenakan pesatnya perkembangan ekonomi ini menimbulkan daya saing di dunia usaha yang semakin ketat dan kompleks. Seiring dengan perkembangan tersebut, suatu perusahaan dituntut dapat berinovasi, mengalahkan pesaing dan menjadi pemain utama dalam dunia bisnis tersebut. Tentunya suatu perusahaan akan menghadapi banyak masalah, hambatan dan keterbatasan dalam jalan menuju kemenangan dari persaingan usahanya tersebut. Seperti masalah dalam faktor modal, bahan baku, teknologi serta sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dijadikan sebagai masalah yang paling utama serta tidak bisa terlepas dari organisasi baik itu perusahaan maupun institusi. Sumber daya manusia juga berperan sebagai kunci untuk menentukan berkembang tidaknya sebuah perusahaan. Seperti yang kita ketahui dalam sebuah aktivitas maupun kegiatan, manusia adalah bagian utamanya, meskipun yang seperti kita ketahui pada zaman sekarang terdapat banyak peralatan yang canggih yang mampu dan bisa bekerja secara instan, tetapi peralatan-peralatan tersebut tidak akan dapat berfungsi jika tanpa ada manusia yang mengoperasikannya. Untuk itu sangat diperlukan pengembangan sumber daya manusia untuk membentuk manusia yang berkualitas. Suatu perusahaan tidak akan bisa berhasil atau maju

jika sumber daya manusianya sendiri tidak dapat mencapai apa yang diinginkan oleh perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia atau disebut sebagai tenaga kerja harus memiliki keahlian, bakat, keunggulan serta kompensasi yang dapat mendorong perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kita perlu menempatkan orang yang tepat pada suatu pekerjaan yang tepat pula. Dikarenakan setiap sumber daya manusia memiliki keahlian, bakat, keunggulan dan kompetensi yang berbeda-beda, jika sumber daya manusia ditempatkan pada pekerjaan yang kurang sesuai, maka tujuan suatu perusahaan tidak dapat tercapai, dimana yang kita ketahui fokus dari manajemen sumber daya manusia adalah memberikan kontribusi pada suksesnya perusahaan yang memberikan daya saing yang tinggi.

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan tidak akan terlepas dari interaksi antar individu, baik antara sesama individu yang departemennya sama, individu lain yang departemennya berbeda, individu dengan atasan, individu dengan bawahan serta individu dengan pihak eksternal perusahaan. Seorang individu yang memasuki sebuah perusahaan dengan sekumpulan individu lainnya yang memiliki sifat atau karakteristik yang berbeda pastinya memiliki banyak permasalahan yang harus dihadapi individu terhadap bagaimana dia harus menginterpretasikan lingkungan kerjanya yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi dan produktivitas kerja yang baik. Terkadang individu memiliki kesulitan dan masalah dalam berinteraksi dengan individu lain dalam lingkungan kerjanya, di samping itu ditambah dengan beban yang ditekankan oleh atasan, sikap pemimpin yang kurang perhatian, pemimpin yang tidak ingin

mendengarkan masukan atau pendapat dari karyawan, sistem kompensasi yang tidak memadai, perlakuan yang tidak sepatutnya kepada seorang karyawan. Jika diperhatikan dengan saksama, masalah-masalah yang akan muncul pada karyawan tersebut adalah stres.

Stres dapat diartikan sebagai suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, dimana jika sebuah perusahaan dengan karyawan yang memiliki stres kerja maka secara otomatis kinerja karyawan akan terpengaruh demikian juga dengan kinerja perusahaan. Dimana pernyataan ini didukung oleh jurnal penelitian (Fatimah, 2017: 1415) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Di samping stres, kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika dalam sebuah perusahaan terdapat kepemimpinan yang masih rendah dan kurang cakap maka akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dimana pernyataan ini didukung oleh jurnal penelitian (Kusrihandayani, 2017: 26) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Golden Hardware merupakan perusahaan yang menjalankan usaha di bidang supplier baut & mur. PT Golden Hardware berdiri pada tahun 2009 dan mempunyai karyawan sebanyak 104 orang yang saat ini sedang membenahi dan memperbaiki kinerja karyawan melalui stres kerja dan kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Beberapa tahun terakhir data perusahaan dapat dinyatakan bahwa terdapat jumlah perputaran karyawan keluar dan masuk yang tinggi. Ini pastinya akan menjadi masalah bagi sebuah perusahaan maupun pimpinannya. Jumlah perputaran karyawan keluar dan masuk yang tinggi dapat menyebabkan permasalahan bagi perusahaan. Salah satu masalah yang paling penting adalah kurangnya keefektifan dan efisiensi kinerja karyawan. Adapun data karyawan yang keluar dan masuk sejak bulan Mei 2018 hingga bulan September 2018 PT Golden Hardware ditampilkan sebagai berikut.

Table 1.1 Data Karyawan yang Keluar dan Masuk

Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan
Mei	2	3	107
Juni	2	3	106
Juli	3	2	107
Agustus	1	3	105
September	2	3	104

Sumber: *Human Resource Department* PT Golden Hardware, 2018

Dari data di atas, perputaran karyawan yang tinggi tidak terlepas dari masalah pekerjaan dan peraturan perusahaan yang ada pada perusahaan. Banyak karyawan yang sering mengeluh tentang peraturan perusahaan yang terlalu banyak dan ketat. Misalnya telat 1 menit saja lembur tidak dibayar dan jika dalam 1 bulan telat lebih dari 4 kali maka akan dikenakan surat pernyataan.

Di samping itu kurangnya perhatian dan kepedulian atasan terhadap bawahan juga menjadi salah satu penyebab banyaknya karyawan yang tidak betah untuk bekerja dalam perusahaan ini sehingga akhirnya berhenti kerja. Jika diperhatikan secara saksama, maka terdapat tiga masalah yang ada di perusahaan ini, yaitu masalah stres kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Masalah pertama dalam perusahaan ini adalah masalah stres kerja. Menurut Mangkunegara (2016: 157) stres adalah sebagai suatu tekanan yang dirasakan serta dialami oleh karyawan atau pegawai dalam pekerjaan yang dihadapinya. Terdapat banyak karyawan dalam perusahaan ini yang sering mengeluh stres dalam menjalankan pekerjaannya dan merasa tertekan serta tidak nyaman dikarenakan berbagai faktor penyebabnya, antara lain disebabkan oleh kerjaan yang rangkap, banyak terdapat cara kerja yang rumit, selalu didorong harus mengerjakan kerjaan dengan cepat, pekerjaan yang tidak jelas dan selalu diberikan kerjaan tambahan di luar tanggung jawab serta di luar batas pekerjaan, sering ada pekerjaan yang mendadak yang harus diselesaikan dengan segera dan tekanan dari atasan. Stres kerja ini menyebabkan kinerja karyawan yang menurun dan kurang baik dikarenakan beberapa sebab yang telah disebutkan di atas. Penelitian ini merujuk jurnal internasional dengan judul “*The effect of occupational stress on job performance at Aspet A. Company Limited*” yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Amoako, Gyamfi, Emmanuel, & David, 2017: 17).

Masalah kedua dalam perusahaan ini adalah masalah kepemimpinan. Menurut Bangun (2012: 337) kepemimpinan dapat dikatakan sebagai suatu kemampuan seseorang untuk bisa berpengaruh terhadap perilaku lainnya dalam arah-arrah tertentu. Banyak karyawan berpendapat bahwa beberapa atasan tidak bisa memimpin mereka dengan baik dan benar, kepemimpinan yang tergolong masih rendah dalam perusahaan ini dapat disebabkan oleh berbagai sebab, antara lain disebabkan oleh beberapa atasan yang kurang perhatian terhadap

bawahannya, terdapat pelemparan tanggung jawab dan pekerjaan dalam mengerjakan sebuah tugas dari atasan ke bawahan, kurangnya pemberian petunjuk yang jelas dan benar dari atasan ke bawahan serta komunikasi yang kurang baik antara beberapa atasan terhadap beberapa bawahannya. Dikarenakan beberapa sebab kepemimpinan yang kurang baik di atas menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang baik dan terbebani oleh karena itu muncul stres kerja. Penelitian ini merujuk pada jurnal internasional dengan judul *“The influence of leadership on employee performance among jewellery artisans in Malaysia”* yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Lor & Hassan, 2017: 27).

Masalah ketiga dalam perusahaan ini adalah masalah kinerja karyawan. Menurut Kusrihandayani (2017: 20) kinerja adalah hasil *output* dari bagaimana seorang karyawan dalam suatu organisasi berperilaku. Ada beberapa faktor yang dapat mencerminkan kinerja karyawan pada perusahaan ini masih tergolong rendah, seperti disebabkan oleh masih banyaknya kesalahan pengambilan dan pengecekan barang oleh divisi logistik, salah pengiriman barang ke pelanggan oleh divisi admin pengiriman, pengantaran pesanan ke pelanggan yang sering mengalami keterlambatan oleh divisi logistik dikarenakan kurangnya tenaga kerja pada bagian logistik, sering terjadi kesalahan dalam pembukaan faktur, kurangnya koordinasi antar divisi, pelemparan kerja antar karyawan, serta hubungan dan kerja sama yang kurang baik antar divisi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Golden Hardware di Kota Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi di PT Golden Hardware sebagai berikut:

1. Karyawan sering mendapatkan pekerjaan tambahan di luar kewajiban dan tanggung jawabnya disebabkan oleh pelemparan kerja dan tanggung jawab antar karyawan.
2. Kurang perhatian dari atasan ke bawahan dikarenakan kurangnya kepedulian atasan kepada bawahannya.
3. Komunikasi yang kurang baik antara atasan dengan bawahan disebabkan oleh kurangnya interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan.
4. Hubungan yang kurang baik antara divisi administrasi, keuangan dan logistik dikarenakan batasan pekerjaan yang kurang jelas.
5. Sering terjadi kesalahan dalam membuat laporan, retur penjualan, memberi potongan harga dan pelaporan stok pada divisi administrasi dikarenakan beban kerja yang berlebihan.
6. Pengantaran pesanan ke pelanggan yang sering mengalami keterlambatan oleh divisi logistik dikarenakan kurangnya tenaga kerja pada bagian logistik.

7. Kurang menjalankan kewajiban dan tanggung jawab dari atasan dikarenakan sering melemparkan pekerjaannya kepada bawahan.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas. Maka, peneliti membatasi penelitian ini untuk menghindari pembahasan penelitian yang terlalu luas dan keterbatasan waktu yang dimiliki peneliti serta agar penelitian lebih terarah, peneliti hanya membahas pada **Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Golden Hardware di Kota Batam.**

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Hardware di Kota Batam?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Hardware di Kota Batam?
3. Apakah stres kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Hardware di Kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Hardware di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Hardware di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Hardware di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Berikut manfaat dari penelitian ini:

1.6.1. Aspek Teoritis

1. Dengan penelitian ini, penulis akan memperluas wawasan dan menambah pengetahuan khususnya stres kerja dan kepemimpinan dengan berbagai masalah yang melengkapinya serta penerapannya dalam dunia usaha.
2. Memperkuat atau menambah teori yang sudah ada.
3. Memperoleh jawaban atas rumusan masalah mengenai pengaruh stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
4. Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian yang serupa maupun sama.

1.6.2. Aspek Praktis

1. Bagi Perusahaan

Sebagai objek penelitian, hasil ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengoptimalkan kegiatan usahanya, serta dapat dijadikan bahan informasi dan dimanfaatkan untuk mengadakan perbaikan-perbaikan yang bilamana dianggap perlu untuk kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Diharapkan bisa menjadi panutan bagi mahasiswa generasi berikutnya.